

Original Article**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD KOTAPINANG***The Impact Of Work Discipline On Inpatient Nurses' Job Satisfaction At Kotapinang Hospital***Ribka Panjaitan^{1*}, Adelina Fitri Tanjung², Ratu Ayu Zaskia Maulida³**^{1*} Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKes Mitra Sejati,^{2*} Program Studi D3 Kebidanan, STIKes Mitra Sejati^{3*} Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKes Mitra Sejati**Informasi Artikel**

Submit: 17 – 12 – 2025

Diterima: 11 – 01 – 2026

Dipublikasikan: 15 – 01 – 2026

ABSTRACT

Job satisfaction was a crucial aspect experienced by each employee individually; their level of satisfaction or dissatisfaction in carrying out tasks greatly influenced their work performance. It reflected the employees' attitudes toward their responsibilities, which ultimately affected the quality of their output. This study aimed to investigate the effects of work discipline on the job satisfaction of inpatient nurses at Kotapinang General Hospital. The research adopted a quantitative approach, employing an analytical survey with a cross-sectional design. The population comprised all 66 inpatient nurses, with the entire group sampled using total sampling. Data were analysed through univariate and bivariate methods, utilising the chi-square test. Findings revealed that the p-value for the work discipline variable was 0.001, indicating a significant effect of work discipline on the job satisfaction of inpatient nurses at the hospital. The study concluded that work discipline significantly influenced the job satisfaction of inpatient nurses at Kotapinang General Hospital. It was suggested that the hospital management enhance nurses' discipline by providing proper guidance and supervision, ensuring sufficient resources and policies to maintain discipline, offering incentives or bonuses for high-performing nurses, providing salaries commensurate with the nature of the work, and supplying complete work equipment to improve their satisfaction and performance..

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Inpatient Nurses***ABSTRAK**

Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dialami oleh setiap karyawan secara individu, perasaan puas atau tidak puas mereka dalam menyelesaikan tugas sangat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap tugas yang diemban yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hasil kerja. Penelitian ini adalah untuk pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kotapinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei analitik pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat rawat inap sebanyak 66 orang dengan sampel yang diambil menggunakan teknik total sampling sebanyak 66 orang. Analisis data menggunakan analisis

**Alamat Penulis Korespondensi:*
Ribka Panjaitan, S.Tr.Keb., MKM.
STIKes Mitra Sejati,
Jl. M.Basir No. 61, Pangkalan
Masyhur, Medan Johor, Indonesia.
Phone: 0823-6373-1061
Email:
ribkapanjaitan278@gmail.com

univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan nilai p untuk variabel disiplin kerja yaitu $p\text{-value} = 0,001$ yang artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kotapinang. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kotapinang. Disarankan pihak rumah sakit dapat meningkatkan disiplin kerja perawat seperti memberikan arahan serta bimbingan, menyediakan sumber daya serta peraturan yang mampu mengawasi perawat untuk selalu disiplin, memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang memiliki prestasi kerja, memberikan gaji sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan menyediakan peralatan-peralatan kerja secara lengkap agar perawat dapat termotivasi untuk meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Perawat rawat inap

PENDAHULUAN

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu instansi. Hal ini menjadi harapan dan keinginan semua pihak, tidak hanya dari instansi yang berusaha mencapai keuntungan dan kemajuan, tetapi juga dari masyarakat secara umum. Terutama dalam layanan rumah sakit, kedisiplinan sangat diperlukan untuk memastikan ketepatan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Oleh karena itu, perawat sebagai ujung tombak dalam pelayanan kesehatan, diharapkan senantiasa menjaga disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, kinerja perawat dapat meningkat, dan kemampuan mereka dalam merawat pasien akan semakin baik (1).

Disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi utama dalam mencapai kesuksesan di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam lingkup profesional. Kemampuan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi adalah kunci penting dalam mencapai produktivitas optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap konsep disiplin kerja menjadi suatu hal yang tidak bisa diabaikan (2).

Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, seperti jam kedatangan dan kepulangan, tapi juga penggunaan waktu dalam bekerja. Seharusnya seseorang bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, bukan bekerja setengah hati dan sambil dengan pekerjaan lain. Seseorang harus memiliki upaya dan komitmen seperti upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau paksaan, tapi berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab (3).

Setiap orang yang bekerja akan melibatkan dua pihak yaitu dirinya sendiri dan organisasi, sehingga kepuasan kerjanya juga akan dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku positif dan kinerja. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pegawainya, serta bagaimana pegawai memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi. Komunikasi diperlukan sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman antara pegawai dan organisasi (6).

Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dialami oleh setiap karyawan secara individu, perasaan puas atau tidak puas mereka dalam menyelesaikan tugas sangat memengaruhi kinerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkinerja dengan baik, sementara sebaliknya juga berlaku. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih senang melaksanakannya, yang pada gilirannya berpengaruh pada hasil kerja mereka. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap tugas yang diemban yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hasil kerja (7).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang RS, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan (8).

Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (9). Rumah sakit tempat sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan (10).

Mutu pelayanan yang baik di rumah sakit tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama yang solid di antara seluruh petugas kesehatan. Perawat, yang merupakan salah satu peran kunci dalam sistem pelayanan kesehatan, memainkan peranan yang sangat penting dalam lingkungan rumah sakit. Mereka adalah ujung tombak pelayanan, karena mereka langsung berinteraksi dengan pasien. Ketika perawat memberikan pelayanan berkualitas tinggi, tingkat kepuasan pasien pun cenderung meningkat. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memberikan perhatian khusus terhadap kinerja perawat, supaya mereka termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan pada gilirannya, meningkatkan mutu pelayanan secara keseluruhan (11).

Keperawatan berperan sebagai sebuah profesi yang berfokus pada perawatan individu atau komunitas dengan tanggung jawab dalam meningkatkan status kesehatan, upaya pencegahan penyakit, serta memberikan layanan kepada pasien. Para perawat memainkan peranan penting dalam proses pelayanan kesehatan, terutama dalam lingkungan rumah sakit. Di rumah sakit, jumlah tenaga medis yang terdiri dari berbagai petugas kesehatan termasuk perawat, yang bertugas 24 jam sehari, tujuh hari seminggu, memungkinkan mereka berinteraksi langsung dengan pasien. Namun, berbagai faktor seperti suasana kerja, lingkungan di tempat kerja, dan dukungan yang kurang memadai dapat menghambat penyampaian layanan profesional di rumah sakit (12).

Perawat yang berkinerja baik tidak hanya berfokus pada pemberian perawatan, tetapi juga berperan penting dalam mendidik dan mendukung pasien agar mereka dapat memahami kondisi kesehatan, prosedur perawatan yang dijalani, serta langkah-langkah pencegahan yang perlu diambil. Dengan pendidikan pasien yang efektif, pemahaman dan kemandirian dalam mengelola kesehatan dapat meningkat. Oleh karena itu, kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan dan luas terhadap pelayanan keperawatan yang diterima pasien, serta pengalaman keseluruhan mereka (13).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di RSUD Kotapinang terdapat beberapa perawat terlambat saat memulai shift kerja, ketidakpatuhan dalam mengenakan Id card sebagai identitas, tidak sesuai penggunaan seragam dinas yang sudah ditetapkan, penggunaan telepon seluler yang berlebihan selama jam kerja, respon yang lambat terhadap panggilan atau kebutuhan pasien, serta kondisi lingkungan yang tidak teratur, yang secara keseluruhan berpotensi mengganggu kelancaran pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi kepuasan kerja seorang perawat untuk menjalankan tugasnya, maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kotapinang Tahun 2025"

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* yaitu metode penelitian yang mengumpulkan data pada satu titik waktu untuk memberikan gambaran

tentang populasi atau fenomena tertentu (14). Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang, beralamat di jalan Istana No. 26 Kotapinang, Labuhan Batu Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat yang bertugas diruang rawat inap di RSUD Kotapinang pada tahun 2025, yang berjumlah sebanyak 66 orang.

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang, beralamat di jalan Istana No. 26 Kotapinang, Labuhan Batu Selatan.

Target/Subjek Penelitian

Target/Subjek dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat yang bertugas diruang rawat inap di RSUD Kotapinang pada tahun 2025 yang berjumlah 66 orang. Pemilihan teknik total sampling didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan sehingga hasil penelitian diharapkan lebih representatif.

Prosedur penelitian diawali dengan penentuan variabel penelitian dan penyusunan instrumen pengumpulan data sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner terstruktur yang telah disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel. Sebelum digunakan, instrumen dilakukan uji kelayakan untuk memastikan kejelasan dan kesesuaian pertanyaan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian pada satu periode waktu yang sama. Responden diminta untuk mengisi kuesioner secara lengkap sesuai dengan kondisi yang dialami. Data yang terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya (*editing*), diberi kode (*coding*), dan dimasukkan ke dalam program pengolahan data (*entry*). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis statistik sesuai dengan tujuan penelitian, yang meliputi analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Hasil analisis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi, selanjutnya diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan penelitian.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah data kuantitatif. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain sebagai berikut 1) Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang memuat sejumlah pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti. 2) Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada dan telah dipublikasikan sebelumnya, data publik dari pemerintah atau lembaga swasta. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari RSUD Kotapinang melalui subjek penelitian. 3). Data Tersier, Data tersier adalah data yang diperoleh dari data sekunder. Data ini merupakan hasil pengolahan atau analisis lebih lanjut dari data sekunder.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat & bivariat. Analisis univariat dilakukan jika jumlah variabel yang dianalisis hanya satu variabel, tidak ada variabel dependen dan independen. Analisis univariat merupakan penyederhanaan atau peringkasan kumpulan data hasil penelitian sehingga kumpulan data tersebut berupa ukuran-ukuran statistik, tabel-tabel, dan juga grafik. Analisis bivariat dilakukan jika variabel yang dianalisis terdiri dari dua variabel yaitu independen dan dependen. Jenis analisis ini digunakan untuk melihat hubungan dua variabel tersebut. Kedua variabel tersebut merupakan variabel pokok, yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas (36). Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang saling berhubungan. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square*. Yaitu jika nilai $p < 0,05$ maka menerima H_a , dan jika nilai $p > 0,05$ maka dikatakan menolak H_o .

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSUD Kotapinang Tahun 2025

No.	Karakteristik	f	%
Umur			
1.	24-31 Tahun	27	40,9
2.	32-39 Tahun	31	47,0
3.	40-46 Tahun	8	12,1
Jumlah		66	100
Jenis Kelamin			
1.	Perempuan	36	54,5
2.	Laki-Laki	30	45,5
Jumlah		66	100
Pendidikan			
1.	D3 Keperawatan	36	54,5
2.	S1 Keperawatan	22	33,4
3.	Ners	8	12,1
Jumlah		66	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 66 responden yang memiliki umur 24-31 tahun sebanyak 27 responden (40,9%), 32-39 tahun sebanyak 31 responden (47,0%) dan 40-46 tahun sebanyak 8 responden (12,1%). Kemudian responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 36 responden (54,5%) dan laki-laki sebanyak 30 orang (45,5%). Selanjutnya pada karakteristik pendidikan, responden yang berpendidikan DIII sebanyak 36 responden (54,5%), S1 sebanyak 22 responden (33,4%) dan Ners sebanyak 8 responden (12,1%).

Analisis Univariat

Analisa Univariat merupakan analisa yang menganalisis satu variabel, bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) maupun karakteristik responden.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kotapinang Tahun 2025

Variabel	f	%
Disiplin Kerja		
Tidak Baik	38	57,6
Baik	28	42,4
Jumlah	66	100
Kepuasan Kerja		
Tidak Puas	34	51,5
Puas	32	48,5
Jumlah	66	100

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa dari 66 responden yang memiliki disiplin kerja tidak baik sebanyak 38 responden (57,6%) dan yang memiliki disiplin kerja baik sebanyak 28 responden (42,4) dan responden yang merasa tidak puas sebanyak 34 responden (51,5%) dan responden yang merasa puas yaitu sebanyak 32 responden (48,5%).

Analisis Bivariat

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3. Tabulasi Silang antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kotapinang Tahun 2025

No.	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Tidak Puas		Puas		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Tidak Baik	27	40,9	11	16,7	38	57,6	0,001
2.	Baik	7	10,6	21	31,8	28	42,4	
Total		34	51,5	32	48,5	66	100	

Sumber : Data Primer Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3. tabulasi silang antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, diketahui bahwa dari 66 responden sebanyak 38 responden (57,6%) memiliki disiplin kerja yang tidak baik, sebanyak 27 responden (40,9%) tidak memiliki kepuasan kerja dan sebanyak 11 responden (16,7%) memiliki kepuasan kerja. Selanjutnya dari 28 responden (42,4%) memiliki disiplin kerja yang baik, sebanyak 7 responden (10,6%) tidak memiliki kepuasan kerja dan sebanyak 21 responden (31,8%) memiliki kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai *p-value* = 0,001 < 0,05. Hal ini membuktikan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kotapinang tahun 2025.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kotapinang Tahun 2025

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arimuryandi tahun 2024 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada objek Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (14).

Penelitian yang juga sejalan dilakukan oleh Andreawan dan Daulay tahun 2023 tentang Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD. Letersia Binjai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan kedisiplinan menjadi variabel dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RSUD Letersia Binjai (15).

Disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi utama dalam mencapai kesuksesan di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam lingkup profesional. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap konsep disiplin kerja menjadi suatu hal yang tidak bisa diabaikan (2). Kinerja perawat yang baik akan tercapai apabila beban kerja dikelola secara proporsional dan didukung oleh manajemen keperawatan yang efektif, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan(17). Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, seperti jam kedatangan dan kepulangan, tapi juga penggunaan waktu dalam bekerja. Seharusnya seseorang bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, bukan bekerja setengah hati dan sambil dengan pekerjaan lain (18). Seseorang harus memiliki upaya dan komitmen seperti upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau paksaan, tapi berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab (3).

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat dikarenakan kemampuan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi adalah kunci penting dalam mencapai produktivitas optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat di rawat inap sebagian besar masih dalam kategori yang kurang baik dan berdampak pada kepuasan kerja perawat seperti masih ada perawat yang

terlambat datang ke tempat kerja, masih ada perawat yang mendapat teguran dari atasan akibat tidak menjalankan peraturan yang ditetapkan, masih ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada perawat yang meninggalkan pekerjaan tanpa meminta izin kepada atasan, masih ada perawat yang diberikan sanksi akibat lalai menjalankan tanggungjawab sebagai perawat dan masih ada perawat yang menunda-nunda pekerjaannya. Beberapa kejadian ini yang membuat disiplin kerja perawat menjadi tidak baik dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kurangnya disiplin kerja perawat diakibatkan oleh tidak adanya penghargaan bagi perawat yang memiliki prestasi kerja, tidak adanya teguran atau sanksi kepada perawat yang tidak disiplin dan kurangnya komunikasi yang baik antara atasan maupun rekan kerja.(19)

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Kotapinang tahun 2025 dengan nilai $p\text{-value} = 0,001 (< 0,05)$.

SARAN

Diharapkan pihak rumah sakit mampu memberikan dorongan dan dukungan agar perawat dapat meningkatkan kedisiplinannya ketika bekerja seperti memberikan arahan serta bimbingan, motivasi dan menyediakan sumber daya serta peraturan yang mampu mengawasi perawat untuk selalu disiplin dalam bekerja sehingga dapat dengan mudah menegur perawat apabila melakukan kesalahan dan kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih kepada pimpinan RSUD Kotapinang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian, dan kepada seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu.

KONFLIK KEPENTINGAN

Semua penulis harus membuat pernyataan resmi pada saat penyerahan yang menunjukkan tidak adanya potensi konflik kepentingan yang dapat menimbulkan rasa malu bagi salah satu penulis pada artikel. Konflik tersebut dapat mencakup, namun tidak terbatas. Semua penulis harus menyerahkan pernyataan Konflik kepentingan untuk dipublikasikan di akhir artikel. Berikut Contoh Pernyataan "Penulis dalam artikel ini tidak memiliki konflik dan kepentingan" .

DAFTAR PUSTAKA

1. Syukur S, Asnawati R. Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo. 2021;7(2):1–6.
2. Maskur H, Wahidin, Noor M, Primawan, Morgan, Khristina, et al. Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. Kalimantan Selatan: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari; 2024.
3. Syahrums, Andi, Agussalim. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Jawa Barat: Adab Indonesia; 2024.
4. Vanchapo A. Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat. 1st ed. Tim Qiara Media; 2021.
5. Khaeruman, Marnisasah L, Idrus S, Irawati L, Farradia Y, Erwantiningsih E. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter; 2021.

6. Sariwulan, Tuty, Ghofar, Abdul. *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka; 2024.
7. Suryani N. *Kepuasan Kerja : Pengaruhnya dalam Organisasi*. 2022;2(2):71–7.
8. Handayani, Wuri P, Hidayanto, Nizar A, Adriana AP, Hapsari, et al. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit*. Depok: Raja Grafindo Persada; 2018.
9. Sihombing JP. *Menganalisis Perubahan Perilaku Perawat dalam Pencegahan Infeksi Nosokomial*. Jawa Tengah: Sarnu Untung; 2024.
10. Kartikasari D. *Administrasi Rumah Sakit*. 2019. p. 1–89.
11. Kurniawan K, Khatimah K. *Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar*. *Promot. Prev.* 2020;3(1):36–46.
12. Ratnaningsih D, Sumarni T, Siwi A. *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD*. 2023;6(2):581–8.
13. Pebriani R, Solehudin S, Lannasari. *Hubungan Punishment dan Kedisiplinan dengan Kinerja*. *J. Ilm. Multidisiplin*. 2024;1(3):154–64.
14. Arimuryandi A. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2024;6.
15. Andreawan M, Daulay SM. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD*. *Latersia Binjai*. 2023;1(3)
16. Nggode MR, Ardan M, Umar Z. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*. 2024;6(1):142–7
17. Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika; 2020.
18. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Standar Profesi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*: Jakarta: Kemenkes RI; 2020.
19. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
20. Marquis BL, Huston CJ. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkinw; 2017. (Spesifik ke kinerja dari manajemen keperawatan)